

**PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIGITAL
DAN PRAKTIK KERJA FLEKSIBEL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KETERLIBATAN KARYAWAN
SENTRA INDUSTRI KELAMBU DAN GORDEN
DI DESA BLAWE KAB KEDIRI**

TESIS

Diajukan Untuk Penulisan Tesis Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)
Pada Prodi Magister Pendidikan Ekonomi



OLEH:

AGUSTINA NOVITASARI SIMHANANDI

NPM: 2301020002

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2025

Tesis oleh

AGUSTINA NOVITASARI SIMHANANDI

NPM: 2301020002

**PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIGITAL
DAN PRAKTIK KERJA FLEKSIBEL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KETERLIBATAN KARYAWAN
SENTRA INDUSTRI KELAMBU DAN GORDEN
DI DESA BLAWE KAB KEDIRI**

Telah Disetujui Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Sidang Tesis Prodi
Magister Pendidikan Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 30 Juli 2025

Pembimbing I



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

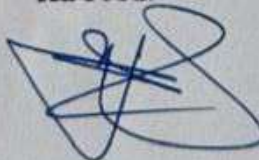
Pembimbing II



Dr. M. Anas, M.M., M.Si., Ak., C.A.
NIDN. 0028106601

Menyetujui,

Ka Prodi



Dr. M. Anas, M.M., M.Si., Ak., C.A.
NIDN.002810661

Tesis oleh:

AGUSTINA NOVITASARI SIMHANANDI

NPM: 2301020002

Judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KOMPETENSI DIGITAL
DAN PRAKTIK KERJA FLEKSIBEL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KETERLIBATAN KARYAWAN
SENTRA INDUSTRI KELAMBU DAN GORDEN
DI DESA BLAWE KAB KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/ Sidang Tesis Prodi Magister

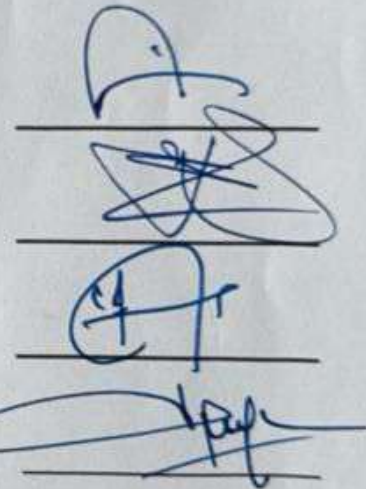
Pendidikan Ekonomi UN PGRI Kediri

Pada tanggal: 30 Juli 2025

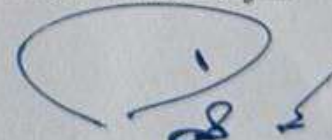
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitian Penguji:

1. Ketua : **Dr. Subagyo, M.M.**
2. Sekretaris : **Dr. M. Anas, M.M., M.Si., Ak., C.A.**
3. Penguji I : **Dr. Rr. Forijati, M.M.**
4. Penguji II : **Dr. Hariyono, M.M.**



Mengetahui,
Direktur Pasca Sarjana



Dr. M. Muchson, S.E.M.M

NIDN.0018126701

MOTTO

“A Winner is a Dreamer, Who never gives up”

Nelson Mandela

Kupersembahkan karya ini buat:

For All My Belloved Ones

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Agustina Novitasari Simhanandi
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Kediri, 16 Agustus 1998
NPM : 2301020002
Fak/ Jur/ Prodi : Magister Pendidikan Ekonomi

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juli 2025

Yang Menyatakan



Agustina Novitasari Simhanandi

NPM: 2301020002

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas karunia-Nya tesis dengan judul “Pengaruh Pengembangan Kompetensi Digital dan Praktik Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan Sentra Industri Kelambu dan Gorden di Desa Blawe Kab Kediri” dapat terselesaikan. Penulisan tesis dilakukan guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan.

Pada kesempatan penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat pada penyusunan tesis ini. Dengan ini penulis ucapkan terimakasih kepada pihak- pihak terutama pada:

1. Rektor UNP Kediri Dr. Zainal Afandi, M.Pd yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Program Pascasarjana.
2. Direktur Program Pascasarjana Dr. M. Muchson, S.E., M.M yang telah memberikan fasilitas dan dukungan selama masa studi.
3. Ketua Program Studi Dr. M.Anas, M.M., M.Si.,Ak., C.A yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses perkuliahan.
4. Dr. Subagyo, M.M. selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan masukan, kritikan dan arahnya pada proses pengerjakan proposal ini hingga terselesaikan dengan baik.
5. Dr. M. Anas, M.M., M.Si., Ak., C.A. selaku pembimbing 2 yang juga selalu memberikan masukan dan arahnya untuk proposal ini sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
6. Seluruh Dosen dan Staf program studi Magister Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan ilmunya secara akademik dan non akademik yang bermanfaat bagi penulis
7. Kedua orang tua Papa, Ibu, adik- adik tercinta Dewi Ayu dan Fernando yang selalu memberikan dukungan dan motivasi penuh dalam penyelesaian proposal ini.
8. Seluruh teman- teman Magister Pendidikan Ekonomi Angkatan 2023 yang selalu memberikan semangat dan bantuan kepada penulis dalam proses menyelesaikan proposal tesis ini.

Penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang membantu. Tanpa bantuan dan dukungan tesis ini tidak dapat diselesaikan dengan lancar. Dan peneliti sadar bahwa tesis ini masih banyak kekurangan sehingga kritik dan saran yang diberikan akan bermanfaat dalam penyempurnaan. Harapan dengan adanya tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua baik dari dunia pendidikan, masyarakat, maupun pemerintahan.

Kediri, 11 Juli 2025

AGUSTINA NOVITASARI SIMHANANDI

NPM: 2301020002

ABSTRAK

Pengaruh Pengembangan Kompetensi Digital Dan Praktik Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan Sentra Industri Kelambu Dan Gorden Di Desa Blawe Kab Kediri

Kata Kunci: Kompetensi Digital, Kerja Fleksibel, Keterlibatan, Kinerja, Karyawan

Transformasi digital mengubah cara kerja organisasi, termasuk UMKM, namun masih menghadapi tantangan adopsi teknologi, di mana di sentra industri kelambu dan gorden Desa Blawe terjadi gap berupa rendahnya kompetensi digital dan praktik kerja fleksibel yang berdampak pada kinerja dan daya saing karyawan, serta minimnya penelitian yang menggabungkan kedua variabel tersebut secara bersamaan pada UMKM tradisional. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan pengembangan kompetensi digital, praktik kerja fleksibel, dan kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory survey* pada 111 responden karyawan UMKM sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*, menggunakan instrumen kuesioner yang dianalisis dengan SEM-PLS. Hasil uji validitas menunjukkan semua indikator memiliki outer loading > 0,7 dengan nilai tertinggi pada karir portofolio (0,873) dan kerja nomaden (0,871), serta semua konstruk reliabel dengan *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil analisis menunjukkan nilai R^2 keterlibatan karyawan sebesar 40,0% dan kinerja karyawan sebesar 62,4%, dengan seluruh tujuh hipotesis diterima secara signifikan: pengembangan kompetensi digital berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan ($\beta=0,344$; $t=3,405$; $p=0,001$) dan kinerja karyawan ($\beta=0,174$; $t=2,601$; $p=0,010$), praktik kerja fleksibel berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan ($\beta=0,409$; $t=3,201$; $p=0,001$) dan kinerja karyawan ($\beta=0,258$; $t=3,414$; $p=0,001$), keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ($\beta=0,507$; $t=5,847$; $p=0,000$), serta kedua variabel eksogen berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan dengan nilai β masing-masing 0,174 ($t=2,624$; $p=0,009$) dan 0,208 ($t=3,361$; $p=0,001$). Penelitian menyimpulkan bahwa pengembangan kompetensi digital dan praktik kerja fleksibel berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe, baik secara langsung maupun melalui keterlibatan karyawan sebagai mediator yang efektif, sehingga diperlukan investasi dalam pengembangan kompetensi digital dan penerapan sistem kerja fleksibel untuk mendorong keterlibatan karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam konteks UMKM tradisional yang bergerak menuju digitalisasi.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu.....	11
1. Grand Theory	11
2. Landasan Teori	14
3. Penelitian Terdahulu	27
B. Kerangka Berfikir.....	35
C. Kerangka Konsep	39
D. Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Desain Penelitian.....	41
B. Definisi Operasional.....	41
C. Instrumen Penelitian.....	51
D. Tempat dan Jadwal Penelitian.....	57
E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	59

F. Prosedur Penilaian.....	60
G. Teknik Analisis Data	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
A. Gambaran Umum Desa Blawe.....	72
B. Deskripsi Data Responden.....	72
C. Analisis Deskriptif Data Variabel.....	77
D. Hasil Uji Analisis Data	84
E. Pembahasan	99
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	116
A. Simpulan.....	116
B. Implikasi	118
C. Keterbatasan Penelitian	118
D. Saran.....	118
DAFTAR PUSTAKA.....	120
LAMPIRAN	128

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Uji Validitas Instrumen	53
Tabel 3. 2 Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian	58
Tabel 3. 4 Skala Likert	61
Tabel 3. 5 Interval Kelas	62
Tabel 3. 6 Kriteria Confidence Interval CFA System (CICFA).....	67
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	73
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	75
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan	76
Tabel 4.4 Deskriptif Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)	78
Tabel 4.5 Deskriptif Data Variabel Keterlibatan Karyawan (Z).....	79
Tabel 4.6 Deskriptif Data Variabel Kompetensi Digital (X1).....	80
Tabel 4.7 Deskriptif Data Variabel Praktik Kerja Fleksibel (X2)	81
Tabel 4.8 <i>Outer Loading</i>	86
Tabel 4.9 Nilai <i>Cross Loading</i>	87
Tabel 4.10 Nilai Fornell- Larcker	88
Tabel 4.11 Nilai HTMT	88
Tabel 4.12 <i>Confidence Interval</i>	89
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Outer Model</i> dengan Nilai <i>Construct Reliability and Validity</i>	90
Tabel 4.14 Nilai F-square	91
Tabel 4.15 Nilai Path Coefficient	92
Tabel 4.16 Hasil Evaluasi Model Struktural Menggunakan R^2 (<i>R Square</i>).....	94
Tabel 4.17 Hasil Evaluasi Model Struktural Menggunakan Q^2 (<i>Q-Square</i>).....	95
Tabel 4.18 Hasil Uji Signifikansi Analisis Model (<i>Inner Model</i>)	97
Tabel 4.19 <i>Indirect Effect</i>	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	39
Gambar 3. 1 <i>Inner Model</i>	63
Gambar 3. 2 <i>Outer Model</i>	64
Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia	74
Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Lama Bekerja	75
Gambar 4.4 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan.....	76
Gambar 4.5 Diagram <i>Outer Model</i> dengan Nilai <i>Factor Loading</i>	85
Gambar 4.6 Diagram <i>Inner Model</i>	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penelitian	128
Lampiran 2 Foto Responden	129
Lampiran 3 Tabulasi Data Dan Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	134
Lampiran 4 Kisi- Kisi dan Pertanyaan Kuisisioner	144
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian	158
Lampiran 6 Hasil Olah Data.....	222

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya teknologi sudah menghadirkan transformasi fundamental seperti halnya operasional bisnis dan cara kerja organisasi. Munculnya era digital pada lingkungan bisnis mengharuskan organisasi untuk menyesuaikan dengan cepat dan tanggap terhadap perubahan kemajuan teknologi Prastika et al. (2024). Digital teknologi tidak dapat digunakan sebagai pilihan lagi, tetapi telah menjadi keperluan utama dalam pelaksanaan bisnis (Alam et al., 2023). Menurut Qiao et al. (2024) transformasi digital sendiri bisa juga dipahami untuk proses pengintegrasian teknologi informasi, penyimpanan, penyampaian, dan konektivitas yang bertujuan menciptakan perubahan signifikan pada kinerja sebuah entitas.

Transformasi digital yang ada akan dirasakan oleh pelaku bisnis dan menjangkau seluruh sektor bisnis, terutama Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Jika dilihat dari pendataan Kementerian Koperasi dan UMKM menunjukkan bahwa di tahun 2023, memiliki 65,5 juta usaha mikro atau 99% dari total usaha di Indonesia (Suhayati, 2023). Nilai ini membuktikan bahwa UMKM mendominasi usaha di Indonesia. Meski jumlahnya dominan, berdasarkan banyaknya teknologi digital yang digunakan menurut pernyataan Wakil Menteri Komunikasi dan Informatika pada Workshop Agustus 2024 lalu baru 27 juta usaha yang sudah mengambil dan menggunakan digitalisasi. Nilai ini akan diperkirakan dapat meningkat pada tahun 2024 hingga 30 juta usaha (Kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi, 2024). Meskipun setiap tahunnya diupayakan untuk meningkat, jumlah total UMKM yang ada dengan jumlah UMKM yang telah mengadopsi teknologi digital perbandingan persentase yang dihasilkan masih terbilang kecil dan tidak seimbang. Persentase yang kecil dan tidak seimbang akibat adanya transformasi digital memunculkan kesenjangan teknologi digital antara yang sudah mengadopsi teknologi dengan yang belum. Oleh sebab

itu permasalahan tersebut menjadi salah satu tantangan untuk segera dipecahkan.

Fenomena kesenjangan digital ini terjadi salah satunya pada UMKM sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri. Mayoritas karyawan UMKM disana masih menjalankan pekerjaan secara tradisional dengan adopsi teknologi digital yang minimal. Kesenjangan teknologi digital ini menjadikan suatu permasalahan karena menciptakan perbedaan dan ketidakseimbangan dalam hal kemampuan penggunaan teknologi antar pelaku usaha (Fadilla, 2020). Beberapa karyawan UMKM di Desa Blawe Kediri ada yang telah mahir menggunakan teknologi dan ada juga yang masih menghadapi keterbatasan teknologi yang signifikan.

Permasalahan kesenjangan digital pada karyawan sentra industri kelambu dan gorden di Blawe Kediri penyebab salah satunya adalah rendahnya kompetensi digital. Kompetensi digital didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dan keterampilannya dalam menggunakan teknologi digital untuk mendukung pekerjaannya, kegiatan sehari-hari, dan berkomunikasi (Fadilah & Hikmah, 2024). Sentra industri kelambu dan gorden disana tidak semua pemilik dan karyawannya memiliki kompetensi digital yang memadai. Karena kompetensi belum memadai, metode bisnis yang masih banyak digunakan oleh pemilik atau karyawan yaitu dengan metode konvensional yang mana melaksanakan operasi bisnis tanpa menggunakan teknologi digital. Akibat dari itu, terjadi persaingan yang ketat antar UMKM yang karyawan atau pemiliknya memiliki kompetensi digital dengan yang tidak memiliki kompetensi hingga menciptakan kesenjangan kompetitif bahkan dalam satu wilayah yang sama.

Kinerja karyawan belum dapat dikatakan optimal karena masih terdapat kesenjangan yang perlu diselesaikan. Pada UMKM sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri kesenjangan terlihat pada hasil kerja oleh karyawan berkaitan dengan penggunaan teknologi digital. Adanya perbedaan kinerja tersebut pasti bukan menjadi satu-satunya yang berpengaruh pada kapasitas hasil produksi individu saja bahkan sekaligus berpengaruh terhadap daya saing pada UMKM secara menyeluruh.

Sehingga perlu pengambilan solusi yang tepat agar tercipta keseimbangan individu dan keseimbangan bisnis agar kinerja karyawan dapat meningkat pada era digital saat ini.

Pengembangan kompetensi digital menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa karyawan dengan kompetensi digital yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja sebesar 64% (Awlia et al., 2024). Sehingga perlu pengoptimalan efektifitas penggunaan teknologi agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Pengoptimalan penggunaan teknologi yang mempengaruhi kinerja menjadi efektif contohnya seperti kecepatan pemasaran dan kemampuan melayani pelanggan dengan cepat bagi yang jarak jauh. Sehingga terlihat efektif yang dirasakan karyawan yaitu tidak kesulitan dalam melakukan pekerjaan dan justru mempermudah dan mempercepat tugas karyawan.

Kompetensi digital yang belum memadai bukan menjadi satu-satunya fokus utama perhatian, tetapi dari sudut lain seperti kesenjangan praktik kerja fleksibel pada karyawan UMKM sentra industri kelambu dan gorden di Blawe Kediri juga menghadapi kendala tersendiri. Menurut Stella et al. (2020) meskipun pemaparannya mendefinisikan praktik kerja fleksibel sebagai metode umum yang sering digunakan oleh sebuah organisasi untuk menanggapi tantangan- tantangan yang ada akibat perubahan pada kondisi saat ini, tetapi implementasinya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Implementasi praktik kerja fleksibel jauh sebelumnya sudah digunakan oleh UMKM kepada karyawan sentra industri kelambu dan gorden di Blawe Kediri hingga saat ini karena metode tersebut dirasakan bermanfaat untuk penyesuaian beberapa kondisi dalam pekerjaan. Meskipun bermanfaat, tetapi kenyataan yang terjadi praktik kerja fleksibel disana belum terbentuk dan berjalan dengan sempurna. Ketidaksempurnaan tersebut ditunjukkan seperti pemilik UMKM yang masih mengeluh hasil kinerja karyawan tidak maksimal dan ketidakpatuhan karyawan pada peraturan yang dibuat dari kesepakatan bersama.

Implementasi kerja fleksibel pada karyawan UMKM sentra industri kelambu dan gorden di Blawe Kediri bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Agar kedua aspek tersebut meningkat dibuat cara yang tepat dengan membentuk beberapa model praktik seperti mencakup tidak terbatasnya waktu dalam melakukan pekerjaan, tidak terbatas akan ruang, macam jenis komunikasi yang digunakan, dan penggunaan dalam informasi (Ilma et al., 2022). Sehingga memberikan dampak ketika kinerja karyawan meningkat maka produktivitas juga meningkat dan menghasilkan kenaikan jumlah produk. Adanya pemberian tidak terbatas dalam beberapa praktik kerja fleksibel juga pasti akan menimbulkan tantangan pada karyawan. Tantangannya yaitu timbul konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi karena karyawan dalam keberhasilan pekerjaannya harus menerapkan beberapa batasan dalam pekerjaan mereka dan kehidupan pribadi (Bjärntoft et al., 2020). Begitu juga dengan karyawan UMKM kelambu dan gorden di Blawe Kediri ketidaksempurnaan praktik kerja fleksibel dimungkinkan karena konflik individu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum berjalan dengan seimbang. Agar tantangan dapat dilalui, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi harus diatur dengan tepat sehingga tetap memberikan manfaat bagi karyawan UMKM.

Praktik kerja fleksibel yang sifatnya masih sebagai pilihan bagi karyawan UMKM sentra industri kelambu dan gorden di Blawe Kediri justru memberikan dampak negatif. Sifat yang hanya sebagai sistem pilihan membuat sistem ini diberlakukan pada kondisi tertentu saja berdasarkan kesepakatan antara yang bersangkutan. Sebagai gambarannya jika dilihat dari waktu kerja ada karyawan yang menerapkan waktu kerja fleksibel ada juga yang menerapkan waktu kerja tetap. Kemudian karyawan juga diperbolehkan bekerja dari rumah untuk pekerjaan tertentu. Gambaran praktik kerja fleksibel yang sudah diterapkan masih saja memunculkan masalah yang mengakibatkan hasil kinerja karyawan menurun. Pengawasan kerja dan aturan kerja fleksibel yang tidak tegas menjadi penyebab masalah tersebut belum bisa terselesaikan. Solusi dari

Azza & Hendriani (2023) untuk meminimalkan dampak negatif praktik kerja fleksibel diperlukan aturan kerja yang jelas sehingga hasil dampak positif lebih maksimal.

Keterlibatan karyawan menjadi faktor sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Asri & Anggraini, 2022). Menurut De-La-Calle-Durán & Rodríguez-Sánchez (2021) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai kondisi pikiran positif yang menghasilkan kepuasan kerja, ditandai dengan perasaan semangat, dedikasi tinggi, dan penyerapan. Karena keterlibatan karyawan ini juga sangat diperlukan maka perlu memunculkan komitmen profesional dalam diri orang tersebut dengan memicu melalui sikap karyawan, prestasi kerja, dan rasa memiliki sebuah organisasi (Savitri et al., 2023). Sehingga ketika pemikiran-pemikiran yang positif dalam diri karyawan UMKM muncul akan tercapainya kinerja yang optimal. Tanpa keterlibatan karyawan sebuah organisasi tidak akan mampu menggapai tujuan secara maksimal yang sejalan dengan keinginan.

Pengembangan kompetensi digital dan praktik kerja fleksibel menjadi fokus pembahasan penelitian ini karena minimnya pemahaman karyawan UMKM sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri terhadap kedua aspek tersebut. Penyebab ketiadaan pemberian wawasan dan pemahaman mengenai pentingnya pengembangan kompetensi digital dan fleksibilitas kerja pada karyawan menjadi penghambat utama pengembangan usaha karena kinerjanya belum optimal. Penting juga untuk pemilik memahami pentingnya kedua aspek tersebut karena pasti akan memberikan dampak positif lebih awal pada hasil kinerja karyawan karena karyawan yang terlibat juga pasti diupayakan semaksimal mungkin untuk bisa memiliki kompetensi digital dan melakukan praktik kerja fleksibel dengan tepat. Dukungan ini diperkuat juga dengan pernyataan menurut Nandang et al. (2024) yang menegaskan jika sebuah kepemimpinan digitalisasi memberikan pengaruh perubahan penting pada kinerja bisnis.

Kendala lain juga terjadi pada persaingan pemasaran yang dimana ditunjukkan pada data bahwa 60% UMKM di Indonesia mengalami kesulitan dalam persaingan pasar karena keterbatasan pemahaman dasar pemasaran digital (Suwali et al., 2024). Kondisi ini tercermin pada sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe, di mana mayoritas karyawan masih menjalankan sistem pemasaran secara tradisional mengikuti kebiasaan yang ada tanpa memanfaatkan teknologi digital. Karyawan disana belum banyak menggunakan teknologi digital sebagai sarana untuk menjalankan pekerjaan karena kompetensi digital dan keahlian menguasai teknologi untuk pemasaran dikatakan masih dibawah rata-rata jika dibandingkan dengan perkembangan teknologi saat ini.

Kesenjangan tersebut mengakibatkan ketidakseimbangan dalam pemasaran dan penjualan. Karyawan UMKM yang memiliki kompetensi digital mampu mengoptimalkan penjualan melalui platform online dan offline karena peluang hasil penjualan akan semakin besar karena jangkauan promosinya juga lebih luas. Sementara karyawan yang minim teknologi digital terbatas pada penjualan offline dan jangkauannya terbatas. Agar persaingan pemasaran dan hasil penjualan yang dilakukan karyawan UMKM dapat seimbang, pemaparan Utami et al. (2024) menekankan pentingnya memanfaatkan digitalisasi untuk memperluas jangkauan pangsa pasar, operasional meningkat lebih efisien, pelayanan dan meningkatkan standar kualitas produk.

Penelitian ini penting dilakukan dengan alasan yang pertama yaitu terdapat penelitian sebelumnya yang belum banyak pembahasan yang mengangkat dari sentra industri ini. Jika terdapat pembahasan yang mengangkat dari UMKM ini variabel pembahasan yang diambil tidak terdapat kesamaan. Keterkaitan pengambilan beberapa variabel pada penelitian juga berbeda dengan penelitian- penelitian sebelumnya. Belum banyak penelitian yang menggabungkan untuk menganalisis pengembangan kompetensi digital dan praktik kerja fleksibel secara bersamaan pada sentra industri kelambu di Blawe Kediri. Alasan kedua untuk menganalisis sejauh mana pengembangan kompetensi digital dan

praktik kerja fleksibel yang sudah diberikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan dan mengatasi kesenjangan serta permasalahan yang terjadi pada karyawan UMKM sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri. Minimnya pemahaman hubungan antara kompetensi digital dan praktik kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan mengakibatkan ketidaktepatan pemberian strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengharapan dari penelitian yang dilakukan agar memperluas wawasan dan mampu beradaptasi terhadap perubahan zaman dan teknologi, serta meningkatkan pendapatan dan produktivitas sentra industri tersebut.

B. Rumusan Masalah

Pemaparan latar belakang mengenai permasalahan yang terjadi pada UMKM kelambu dan gorden yang ada di Desa Blawe menunjukkan masih terjadi kesenjangan yang perlu diselesaikan. Peningkatan kinerja yang melibatkan karyawan membutuhkan pengembangan kompetensi digital pada era saat ini dan praktik kerja yang lebih fleksibel. Agar aspek yang diambil dapat dipahami dan bermanfaat dalam memberikan solusi maka diperlukan perumusan masalah yang lebih terperinci dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pengembangan kompetensi digital terhadap keterlibatan karyawan pada sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri?
2. Adakah pengaruh praktik kerja fleksibel terhadap keterlibatan karyawan pada sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri?
3. Adakah pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri?
4. Adakah pengaruh pengembangan kompetensi digital terhadap kinerja karyawan pada sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri?
5. Adakah pengaruh praktik kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan pada sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri?

6. Adakah pengaruh pengembangan kompetensi digital terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan pada sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri?
7. Adakah pengaruh praktik kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan pada sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan menganalisis hubungan pengembangan kompetensi digital, praktik kerja fleksibel dan kinerja karyawan dengan melibatkan karyawan. Melalui penelitian ini pemahaman yang mendalam mengenai hasil kerja karyawan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi. Untuk itu tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan kompetensi digital terhadap keterlibatan karyawan pada sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh praktik kerja fleksibel terhadap keterlibatan karyawan pada sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan kompetensi digital terhadap kinerja karyawan pada sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh praktik kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan pada sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan kompetensi digital terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan pada sentra industri kelambu dan gorden di Desa Blawe Kediri

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh praktik kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan pada sentra industri kelambu dan gordena di Desa Blawie Kediri

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan lebih banyak memperoleh literatur dari hubungan pengembangan kompetensi digital dengan praktik kerja fleksibel untuk meningkatkan kinerja karyawan
 - b. Pemahaman mengenai keterlibatan karyawan yang memiliki peran dalam peningkatan kinerja
 - c. Sebagai penyedia struktur kerja bagi praktik kerja fleksibel untuk mempercepat perkembangan pada industri tradisional
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi UMKM Sentra Industri Kelambu dan Gordena di Blawie Kediri
 - 1) Sebagai panduan untuk mengembangkan kompetensi digital karyawan dengan cara yang benar
 - 2) Dapat menentukan strategi yang perlu diambil dalam mengimplementasikan praktik kerja fleksibel
 - 3) Untuk rekomendasi untuk memecahkan permasalahan dan peningkatan kinerja
 - b. Bagi Pemerintah Daerah
 - 1) Rencana untuk mengambil langkah- langkah dasar kebijakan pengembangan digitalisasi dilakukan pada karyawan UMKM
 - 2) Untuk mengacu pelatihan yang dibutuhkan pada karyawan terkait kompetensi digital
 - 3) Menambah referensi baru untuk mengembangkan ekosistem digital pada kondisi UMKM yang berbeda
 - c. Bagi Masyarakat
 - 1) Masyarakat bisa memperoleh pelayanan terbaik dari karyawan UMKM yang terbaru melalui teknologi digital

- 2) Akses untuk memperoleh informasi produk UMKM menjadi lebih cepat dan lebih efisien waktu

DAFTAR PUSTAKA

- Aco, Muh. K., Mas'ud, M., & Zakaria, J. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Digital, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum daerah Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 589–604.
- Aden, A. M., & Ali, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM XYZ. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah (JHESM)*, 2(4), 149–155. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jhesm.v2i4>
- Ahyat, M. (2024). The Influence of Employee Engagement on Work Efficiency in the Creative Industry in Mataram City: Analysis of Digital Competence, Dedication, and Work Environment Dimensions. *Journal of Management*, 3(2), 748–760.
- Alam, S., Ramadhani, W. P., & Patmaniar. (2023). Transformasi Digital UMKM Di Indonesia Selama Pandemi. *Journal Social Society*, 3(2), 140–156. <https://doi.org/10.30605/jss.3.2.2023.344>
- Aliyyah, N., Prasetyo, I., Rusdiyanto, Endarti, E. W., Mardiana, F., Winarko, R., Chamariyah, Mulyani, S., Grahani, F. O., Rochman, A. S., Kalbuana, N., Hidayat, W., & Tjarka, H. (2021). What affects employee performance through work motivation? *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(1), 1–14.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Antonietti, C., Cattaneo, A., & Amenduni, F. (2022). Can teachers' digital competence influence technology acceptance in vocational education? *Computers in Human Behavior*, 132, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107266>
- Aprilia B, Z. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital Dan Budaya Kerja Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pelaku Umkm Di Kota Parepare. *Decision : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6, 181–191. <https://doi.org/10.31850/decision.v6i1.3579>
- Arviansyah, B., & Saraswati, S. D. (2025). Pengaruh Sumber Daya Manusia Ramah Lingkungan (GHRM) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Maneksi*, 14(1), 162–169.
- Asri, D. H., & Anggraini, R. (2022). Peran Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi oleh Manajemen Pengetahuan: Studi Kasus pada Perusahaan Jasa Industri Pariwisata di Kota Batam. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 8(2), 521–529. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i2.2215>
- Awlia, M. R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2024). Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di CV Duo Pratama Anugrah Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 485–491. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11168>

- Azza, I. I., & Hendriani, W. (2023). Pengaturan Kerja Fleksibel (FWA) dan Implikasinya: Tinjauan Literatur Sistematis. *Online) Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(2), 2715–6206. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i2>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. (2024). *Kecamatan Purwoasri dalam Angka 2024*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13, 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Björntoft, S., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., Larsson, J., & Jahncke, H. (2020). Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041418>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment *. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Brečko, B. N., Ferrari, A., & Punie, Y. (2014). DIGCOMP: a Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe. *ELearning Papers*, 38, 1–17. www.openeducationeuropa.eu/en/elearning_papers
- Chairunnisa, Aji, F., & Wijaya, A. N. (2023). Employee engagement: a literature review. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 18(2), 148–163. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v18i2.12190>
- Chandani, A., Mehta, M., Mall, A., & Khokhar, V. (2016). Employee Engagement: A Review Paper on Factors Affecting Employee Engagement. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(15), 1–7. <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i15/92145>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295 (2), 295– 336
- Cuwanditha, I. P. D., & Darma, G. S. (2024). Pengaruh Kerja Fleksibel, Berbagai Pengetahuan, dan Kepercayaan Terhadap Kinerja dan Komitmen Organisasi. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 8(2), 536–548. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.25402>
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452–474. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00301.x>
- De-La-Calle-Durán, M. C., & Rodríguez-Sánchez, J. L. (2021). Employee engagement and wellbeing in times of covid-19: A proposal of the 5cs model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105470>
- Dunan, H., & Saputri, A. N. (2025). Pengaruh Flexible Working Arrangement dan Job Satisfaction terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *ECo-Buss*, 7(3), 1711–1723. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2006>
- Dunn, M., Munoz, I., & Jarrahi, M. H. (2023). Dynamics of flexible work and digital platforms: Task and spatial flexibility in the platform economy. *Digital Business*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.digbus.2022.100052>

- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308–8323.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Fadilah, F. S., & Hikmah. (2024). Urgensi Kompetensi Digital Untuk Kepemimpinan Efektif di Lingkungan Organisasi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar. *Jurnal Komunikasi Dan Organisasi (J-KO)*, 6, 99–105.
- Fadilla, N. (2020). Kesenjangan Digital di Era Revolusi Industri 4.0 dan Hubungannya dengan Perpustakaan sebagai Penyedia Informasi. *LIBRIA*, 12(1).
- Ferrari, A. (2013). *DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe* (Y. Punie & B. N. Brecko, Eds.).
<https://doi.org/10.2788/52966>
- Ferrari, A., Neza Brecko, B., & Punie, Y. (2014). DIGCOMP : a Framework for Developing and. *Elearning Papers*, 38(May), 1–15.
- Firjatullah, B., & Ahmadi, M. A. (2025). Peran Penting Pengembangan Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja di Era Digital: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 3(2), 74–82.
<https://doi.org/10.60023/e5aybt70>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita* (First edition). IN MEDIA.
- Gunawan, A., Rizki, A. S., Anindya, T. F., Amalia, A. P., & Setiani, W. F. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 262–272.
- Hair Jr, J. F., M. Hult, G. T., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Second Edi). SAGE Publicationa, Inc.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Laras, T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kreativitas Pada Tenaga Kerja Pada UMKM Di Wilayah Bantarsari Kabupaten Cilaca. *Amanu: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 55–72.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hidayat, F., Sumantri, Rumengan, A. E., Wibisono, C., & Khaddafi, M. (2023). The Effect of Digital Leadership, Information Technology and Digital Competency on Employee Performance in the Digital Era: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Social Sciences*

- and Humanities*, 2(2), 61–68. <https://doi.org/10.56225/ijassh.v2i2.204>
- Hill, E., Hawkins, A., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding An Extra Day A Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50(1), 49–58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Ikhsan, W. N., Mukson, M., & Afrizal, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Burger King Cabang Pekanbaru. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(3), 115–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14823045>
- Ilma, L. N., Dinar, D. E., & Hendriana, E. (2022). The Effect of Flexible Working Arrangement on Organizational Commitment. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 5883–5897. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.4296>
- Kementerian pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi. (2024, August 7). *Kominfo Targetkan 30 Juta UMKM Adopsi Teknologi Digital pada 2024*.
- Kossek, E. E., & Thompson, R. J. (2016). *Workplace Flexibility : Integrating Employer and Employee Perspectives to Close the Research – Practice Implementation Gap*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.19>
- Kurniawati, D., & Judisseno, R. K. (2022). Penggunaan Skala Likert Untuk Menganalisa Efektivitas Registrasi Stakeholder Meeting: Exhibition Industry 2020. *Seminar Nasional Riset Terapan Admi*, 10(1), 142–152.
- Kusuma, F. K. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Berbasis Kompetensi Di Era Digital. *Media Bina Ilmiah*, 15(10), 5579–5590.
- Larasshati, K., & Priyastiwi, P. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1026>
- Lawal, N. A., Oduyemi, G. O., Alabi, A. O., & Adediran, T. D. (2024). Resource Rent, Human Capital and Health Outcomes in Nigeria. *Journal of Economics and Financial Issues*, 7(1), 83–107.
- Liana, Y., Kolo, N., Salim, A., & Lating, A. (2023). Kompetensi Digital, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Indah Logistik Pekanbaru. *Bening*, 10(2), 50–60.
- Mangifera, L., & Mawardi, W. (2022). *Digital Transfromation and its Impact on Financial Performance: in the Food and Beverage Small Business Sector*. 49–61.
- Mardiyoto, M., Giharjo, & Ristanti, V. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Staf Gudang PT. Cepat Nahkoda Setia Singa. *MAPIRA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 37–49.
- Mendrofa, L., Zendrato, B., & Zai, I. (2025). Pengaruh Digitalisasi Pada Peningkatan Efisiensi Operasional Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Di Indonesia Tahun 2023. *IDENTIK: Jurnal Ilmu Ekonomi, Pendidikan Dan Teknik*, 2(1), 100–108.

- Mutaqin, M. R., Rohandi, M. M. A., & Mahani, S. A. E. (2023). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Transportasi Online Indrive di Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 32, 69–78. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2824>
- Nandang, Jamaludin, A., & Wanta. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Digital dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Bisnis pada UKM Teknik di Karawang. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 317–328. <http://journal.al-matani.com/index.php/invest/index>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386. <https://doi.org/https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>
- Novia, S., Indriani, E., & Hudaya, R. (2023). Determinan Eterminan Minat Investasi Generasi Z. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 3(1), 103–115. <https://doi.org/https://doi.org/10.29303/risma.v3i1.383>
- Okojie, G., Alam, A. S. A. F., Begum, H., Ismail, I. R., & Sadik-Zada, E. R. (2024). Social support as a mediator between selected trait engagement and employee engagement. *Social Sciences and Humanities Open*, 10, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101080>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerjaa dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Pavani, S., Rao, R. S., Sitara, M., & Padmaja, N. (2024). A Study on Employee Engagement. In *A Modern Approach to AI- Integrating Machine Learning with Agile Practices*. QTanalytics Publication (Books). <https://doi.org/10.48001/978-81-966500-8-7-12>
- Prastika, J., Yulianti, D. R., Skepy, S. N. A., Hidayat, R., & Ikaningtiyas, M. (2024). Transformasi Organisasi: Strategi Adaptasi dalam Menghadapi Perubahan Lingkungan Bisnis. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 35–41. <https://doi.org/10.62017/wanargi>
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65–71. <http://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JK>
- Putri, G. A., Santoso, H. A., & Purwanto. (2023). kontribusi Percepatan Inklusi Dan Literasi Keuangan Bagi Kinerja Umkm Kuliner Di Kota Surakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 6(1), 10–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.34128/jra.v6i1.137>
- Qiao, G., Li, Y., & Hong, A. (2024). The Strategic Role of Digital Transformation: Leveraging Digital Leadership to Enhance Employee Performance and Organizational Commitment in the Digital Era. *Systems*, 12(11). <https://doi.org/10.3390/systems12110457>
- Rajâa, O., & Mekkaoui, A. (2025). Revealing the impact of social exchange theory on financial performance: a systematic review of the mediating role

- of human resource performance. *Cogent Business and Management*, 12(1), 1–30. <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2475983>
- Rezeki, F., Badrianto, Y., Turmudhi, A., & Kosasih. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan di UD Sukinem. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 68–73.
- Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Hill, E. J., & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work-life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work, and Family*, 11, 183–197. <https://doi.org/10.1080/13668800802050350>
- Ritawaty, N., Umairah, S., Hadziq, K., Sitorus, F., & Tarigan, S. E. (2024). Analisis Studi Literatur Tantangan Penerapan Flexible Working. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini (JUMBIDTER)*, 1(3), 203–215.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/02683940610690169>
- Saputra, M., Ratumbusang, M. F. N. G., Rahmattullah, M., & Hasanah, M. (2024). Analisis Faktor- Faktor Keterlambatan Mahasiswa Tingkat Akhir di Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP ULM dalam Menyelesaikan Skripsi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 12(2), 183–189. <https://doi.org/10.26740/jupe.v12n2.p183>
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Satata, D. B. M. (2021). Employee Engagement as An Effort to Improve Work Performance: Literature Review. *Ilomata International Journal of Social Science*, 2(1), 41–49. <https://doi.org/10.52728/ijss.v2i1.152>
- Savitri, R., Nadia, F. N. D., & Yogatama, G. A. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi untuk Mencapai Komitmen Profesional dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediator. *Jurnal Diversita*, 9(1), 140–151. <https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.9131>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach* (7th Editio). John Wiley & Sons Inc.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Sofwatillah, Risnita, Syahrani Jailani, M., & Arestya Saksitha, D. (2024). Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91.

- Stella, I., E.B.J, I., & Chinedu. (2020). Flexible Working Arrangments and Organizational Performance: An Overview. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(6), 50. <https://doi.org/10.9790/0837-2505065059>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>
- Sucianti, R., Putra, F., Intan Palupi, N. W., & Dela Fortega, G. F. (2024). *Evolusi Msdm Di Era Digital Menghadapi Tantangan Dan Peluang* (1st ed.). PT Media Penerbit Indonesia.
- Sugiyono, & Sulaiman, E. O. P. (2024). Penerimaan Teknologi Pendidikan Dengan Menggunakan Tecnology Acceptance Model (TAM) Studi Kasus Pada Aplikasi Ruang Guru. *Journal of Information Technology and Computer Science (INTECOMS)*, 7(1), 268–281.
- Suhayati, M. (2023). Digitalisasi Usaha Mikro Kecil Menengah. *Bidang Ekonomi, Keuangan, Industri, Dan Pembangunan*, 15(24), 16–20. www.djpb.kemenkeu.
- Sukma, D., Hardianto, R., & Filtri, H. (2021). Analisis Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Perkuliahan Daring Pada Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Sistem Informasi*, 3(2), 130–142.
- Suwali, Afifah, H., Sumaya, P. S., Hasirun, Handayani, J., & Hasibuan, R. R. (2024). peningkatan kemampuan digitalisasi pemasaran pada UMKM gula semut kelapa di banyumas untuk meningkatkan daya saing di era digital. *Adidama Awatara Pengabdian Kepada Masyarakat Jurnal*, 2(4), 25–23. <https://doi.org/10.61434>
- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*, 43(3), 43–56.
- Tambunan, C. A. (2022). *Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan*. Universitas Medan Area.
- Triyono, M. B., Mutohhari, F., Kholifah, N., Nurtanto, M., Subakti, H., & Prasetya, K. H. (2023). Examining the Mediating-Moderating Role of Entrepreneurial Orientation and Digital Competence on Entrepreneurial Intention in Vocational Education. *Journal of Technical Education and Training*, 15(1), 116–127. <https://doi.org/10.30880/jtet.2023.15.01.011>
- Utami, N., Oktaviani, N., Rohaeni, S., & Yuliyana, V. (2024). peran tranfromasi digital bagi keberlanjutan usaha mikro di era modern. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 423–431.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Wibowo, W. S., & Kusdiyanto. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Work-Life Balance Karyawan (Studi Pada Karyawan Industri Umkm Di Kota Surakarta). *SEIKO : Journal of Management &*

Business, 7(2), 980–989

- Wicaksono, E., Maya Safitri, E., Ailza Sifaul Anam, M., & Alamsyah Bimantara, R. (2023). Analisis Kepuasan Pengguna pada Aplikasi Gojek Menggunakan Pendekatan Metode Delone- Mclean. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi (SITASI)*, 3(1), 207–216.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33005/sitasi.v3i1.615>
- Widosari, G. S. A., Rahmanie, W. N., & Dasmadi. (2023). Pengaruh Era Digital Pada Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Cahaya Mandalika (JCM)*, 3(2), 1166–1171.
- Winnie, C. M., Kasih, F., & Nita, R. W. (2024). Rancangan Pelaksanaan Layanan Konseling Individual Berbasis Pendekatan Behavioral Dengan Menggunakan Teknik Assertive Training Bagi Peserta Didik Korban Bullying (Studi Analisis Deskriptif di SMA N 8 Padang). *Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Dan Pengembangan Pembelajaran*, 7(2), 189–196.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/ptk.v7i2.189-196>